OBSERVATOIRE UNIVERSITAIRE : MODE D'EMPLOI

Avril 2002
Actualisations de novembre 2009 indiquées en rouge

Un observatoire, c'est une histoire qui se déroule en plusieurs étapes. S'il n'y a pas deux observatoires qui se ressemblent, on peut imaginer pourtant qu'un « bon » observatoire met en œuvre un ensemble de principes.

ETAPE 1. CREER UN OBSERVATOIRE

Créer un observatoire est une décision politique prise par la direction de l'établissement, avec l'aval du Conseil d'Administration. Aucun texte national ne réglemente les observatoires (**les BAIP sont créés par la Loi LRU d'août 2007**).

Fixer les missions générales : analyser les populations étudiantes, les parcours de formation et les résultats aux examens, enquêter le devenir professionnel des diplômés, exploiter les questionnaires d'évaluation des formations, élaborer les indicateurs de suivi du contrat quadriennal… (**participer à l'élaboration des coûts complets par étudiant / diplôme ; ceci suppose une étroite coopération avec le service de contrôle de gestion**).

Organiser, c'est donner à l'observatoire un responsable enseignant (parce qu'il a plus de poids « politique » qu'un administratif), le situer dans l'organigramme de l'université (auprès de la présidence ou du conseil d'administration), lui affecter des personnels.

Financer. Sans moyens conséquents, pas d'observatoire. Toutes charges comprises, le financement atteint très vite plus de 150.000 Euros par an. Les ressources, apportées au départ par le budget de l'université, peuvent ensuite provenir du contrat d'établissement ou de l'extérieur (financement des collectivités territoriales, contrats d'études). **Composition du coût complet (charges sociales incluses) : salaires de 2 postes d'ingénieur d'études ou de recherche, prime ou décharge de services du directeur, partie du salaire du directeur au prorata du temps passé, salaires 4 à 5 vacataires pendant 4 mois pour les enquêtes, amortissement de 4 ordinateurs, coûts des licences pour les logiciels de saisie et de traitement d'enquête, frais téléphoniques pour les enquêtes, missions, coûts de l'occupation d'une salle adaptée aux entretiens à distance)… Le choix d'enquêtes (coûteuses) par téléphone est celui qui permet le meilleur taux de réponse. Il est complété aujourd'hui par des enquêtes en ligne.**

ETAPE 2. LE FAIRE FONCTIONNER RIGOUREUSEMENT

Planifier, c'est faire valider un cahier des charges annuel par la direction de l'établissement et s'y tenir (rien de pire que de traiter des demandes au coup par coup). **C'est très difficile de résister, mais il le faut !**

Analyser les populations étudiantes, c'est d'abord compter. Compter implique une coopération étroite de l'observatoire avec le centre de ressources informatiques qui gère la base de données de scolarité.

Enquêter le devenir professionnel, c'est téléphoner à des centaines de diplômés jusqu'à obtenir un taux de réponses satisfaisant de 80% et traiter les données recueillies.

Analyser et enquêter avec les bonnes méthodes. Par exemple : la méthode du suivi de cohortes (que deviennent les entrants en première année de premier cycle au cours des années suivantes ?) est préférable à toute autre méthode. **Au minimum trois suivis de cohortes, les entrants en L1, en DUT 1, en master (éventuellement en licence professionnelle). Chaque année, de nouvelles cohortes suivies pendant au moins 5 ans !**

Le choix a été fait de mener des enquêtes d'insertion 18 mois après l'obtention du diplôme.

ETAPE 3. UTILISER LES RESULTATS

Mettre les résultats à la disposition de tous, dirigeants de l'université, enseignants et administratifs, étudiants et partenaires. Mettre à disposition, cela veut dire publier les résultats sous différentes formes (dont des publications du type 4 ou 8 pages accessibles sur le web de l'université), et dans les délais les plus courts possibles. **Tenir à disposition des répertoires d'emploi par diplôme**.

Comparer ces résultats à d'autres résultats : ceux observés les années précédentes dans l'université, ceux disponibles dans des universités comparables et au niveau national (résultats publiés dans les Notes d'Information de la Direction de la Programmation et du Développement, dans la base Infosup du MEN **– cette base n'existe plus**). Un observatoire doit travailler en réseau.

Agir. Les comparaisons permettent de repérer les points forts et les points faibles de l'établissement, les points qui s'améliorent et ceux qui se dégradent. A partir de là, la direction de l'université et ses instances décident les actions à mettre en œuvre. L'observatoire peut jouer un rôle dans l'élaboration des actions possibles.

ETAPE 4. RENDRE COMPTE

Persévérer. L'investissement dans un observatoire n'est « rentable » pour une université que dans la durée : des résultats ne sont acquis qu'au bout de quelques années (cas pour les suivis de cohortes) ; comparer nécessite la répétition des mêmes analyses et enquêtes au fil des ans…

Faire le bilan au bout de quelques années. Soit l'observatoire est devenu réellement un outil d'aide au pilotage dans l'université, soit il vit une vie autonome sans aucun impact sur les décisions qui conduisent la transformation de l'université. Dans ce cas, il faudrait oser se poser la question de sa fermeture éventuelle.

Les étapes 3 et 4 sont évidemment décisives. Faute d'avoir réussi à ce que les résultats mènent à des actions concrètes (dont la fermeture de certains diplômes), j'ai préféré passer la main à un autre directeur.